

MERCADO DE TRABAJO Y FAMILIA

Ignasi Brunet Icart y Amado Alarcón Alarcón

*Universitat Rovira i Virgili
Departament de Gestió d'Empreses*

En este artículo se aborda el estado de la cuestión de los enfoques de género en el ámbito del mercado de trabajo. Concretamente, se expone la crítica que desde el modelo de la producción/reproducción se ha vertido sobre la nueva economía de la familia y sobre la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo. Desde el modelo de la producción/reproducción el trabajo como relación social contiene unas dinámicas que contribuyen al mantenimiento de la estructura de dominación masculina. Estas dinámicas remiten a la división sexual del trabajo, al simbolismo de género y a las identidades generizadas.

Palabras clave: Trabajo, género, reproducción.

In this article, we consider the state of the art on gender approaches in the field of labour market. Specifically, the criticism of the production/reproduction model on the new family economics and on the labour market segmentation theory is accounted for. In the model of production/reproduction labour as a social relationship contains dynamics that contribute to the maintenance of male domination structure. These dynamics refer to the sexual division of labour, gender symbolism and genderized identities.

Keywords: Labour, gender, reproduction.

INTRODUCCIÓN: EL PATRIARCADO

Sorprende observar en la literatura económica y empresarial que se considere y estudie a la empresa como un ente asocial y asexuado. No obstante, la división sexual del trabajo constituye uno de los determinantes esenciales de su organización, ya que, por lo general, el trabajo no es mixto. Hombres y mujeres no se ven distribuidos de modo igual entre los sectores de actividad, los puestos de trabajo, los niveles de responsabilidad y las formas de empleo. La visibilidad de las mujeres dentro de las empresas tiene que ver con el hecho de que éstas han visto en la fuerza

de trabajo femenina una cantera para flexibilizar sus plantillas, y es que cuando se habla de flexibilidad del tiempo de trabajo hay que hacer mención al hecho de que la flexibilidad repercute de manera distinta en hombres y mujeres, quedando estas últimas más perjudicadas ya que están en peores condiciones de responder a estas exigencias laborales por su dedicación familiar.

Por otra parte, el que la responsabilidad de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral recaiga aún hoy en las mujeres refleja la vigencia de la división sexual del trabajo existente en la sociedad. La

explicación de esta división está en la gran desvalorización y la falta de consideración social del trabajo doméstico-familiar, sobre todo en los grupos de clases medias y mujeres profesionales. Lo cual se agrava si consideramos que estas son modelo de referencia para las otras capas y grupos sociales más desfavorecidos. Al mismo tiempo, el imaginario colectivo masculino "muestra cómo los hombres utilizan una estrategia, de manera más o menos consciente, para poder librarse de la ejecución material de determinadas tareas doméstico-familiares. Esta estrategia consiste en señalar y mostrar una gran ignorancia y un gran desconocimiento ante estas tareas como excusa. Una ignorancia real y buscada para liberarse del trabajo doméstico-familiar" (Torns et al., 2003-2004:134).

Además, conviene recordar que en las empresas las mujeres son consideradas trabajadoras que dedican sólo una parte de sus esfuerzos al trabajo y a la carrera profesional, y que sólo buscan un trabajo complementario al del marido. De ahí que, como resaltan Maruani (2002) y Callejo (2004), la disponibilidad temporal sea un principio no gradualmente distribuido entre los géneros y que se apoya en desiguales distribuciones sociales del tiempo. Desigualdad en tanto que las mujeres siguen siendo una fuerza de trabajo preferente para determinados puestos de trabajo porque no han dejado de ser fuerza de trabajo más económica que los hombres. Aparte de más económicas, las mujeres son más flexibles y, por tanto, convenientes en mercados laborales que son cada vez menos rígidos. En este sentido, el empleo a tiempo parcial vendría a ser la respuesta idónea de la sociedad, que no necesariamente de las mujeres, al tema de la reproducción de la propia especie tras la incorporación masiva de las mujeres a tareas productivas dentro del mercado de trabajo. Sin embargo, en el mercado de trabajo, las mujeres están concentradas en segmentos inferiores, sufren mayores tasas de paro y precariedad con salarios más

bajos. Además, tienen barreras respecto a la promoción y el ascenso laboral. Tal y como indican Köhler y Martín (2005: 248), "dos tercios de las mujeres empleadas están concentradas en cinco de las 35 ramas oficiales de la estadística económica: comercio, agricultura, servicios personales y domésticos, educación y sanidad". Incluso, "dentro de estas ramas de actividad, las mujeres están empleadas en un rango bastante reducido de ocupaciones: dependiente de comercio, limpiadora, empleada administrativa, trabajadora cualificada del sector servicios y profesiones de grado medio (profesora, enfermera)".

La concepción del empleo a tiempo parcial ofrecido específicamente a mujeres es el reflejo más evidente de la aceptación social del modelo familiar "hombre jefe de familia". En esta situación, la flexibilidad permite a las mujeres compatibilizar las responsabilidades adquiridas en el mercado a través de un contrato de trabajo y las adquiridas en la familia a través de un contrato social. Sin embargo, aunque la tasa de actividad femenina no ha dejado de aumentar en los últimos años en todos los países, el tiempo dedicado por los hombres a las tareas domésticas apenas ha aumentado unos minutos semanales en las pasadas décadas. Esta consideración refuerza el argumento de que sólo a través del análisis conjunto del mercado y la familia es posible incorporar a las mujeres en el mundo empresarial. Esto supondría, asimismo, incorporar a los hombres en el mundo empresarial como hombres y no como individuos sexualmente neutros. Consideración fundamentada en el hecho de que el patriarcado como estructura básica de nuestras sociedades, "al interactuar con la organización capitalista, determina unas relaciones de género basadas en la subordinación y discriminación de las mujeres" (Köhler y Martín, 2005: 239). Y es que "sin la familia patriarcal, el patriarcado quedaría desenmascarado como una dominación arbitraria y acabaría siendo derrocado por la rebelión de 'la mitad del

cielo' mantenida bajo sometimiento a lo largo de la historia" (Castells, 1998:158).

El potencial que posee el término patriarcado para analizar la familia, el mercado y la empresa está en el hecho de que hombres y mujeres no son considerados iguales ni en la familia, ni en el mercado ni en la empresa. Este trato desigual está en los modelos de conductas sociales considerados adecuados para cada género. Modelos que dan cuenta de la segregación de los empleos por género. Segregación que es el mecanismo primario que "en la sociedad capitalista mantiene la superioridad de los hombres sobre las mujeres, porque impone salarios bajos para las mujeres en el mercado de trabajo. Los salarios más bajos mantienen a las mujeres dependientes de los hombres porque las impulsan a casarse. Las mujeres casadas deben realizar trabajos domésticos para sus maridos, de modo que son los hombres los que disfrutan tanto de salarios más altos como de la división doméstica del trabajo. Esta división doméstica del trabajo, a su vez, actúa debilitando la posición de las mujeres en el mercado de trabajo. Así, el mercado de trabajo perpetúa la división doméstica del trabajo y viceversa" (Hartmann, 1994:258).

Los modelos no sólo señalan conductas útiles a la reproducción social, sino que marcan lo que se considera satisfactorio y adecuado. Dichos modelos tienen grandes repercusiones en la jerarquía y la organización empresarial. De hecho a la fuerza de trabajo femenina se la explica en función de una serie de cualidades o características de género que se le atribuyen de manera estereotipada y que determinan su ubicación en la producción en un orden jerárquico de subordinación: su mayor sumisión y sometimiento a la disciplina del trabajo; su mayor delicadeza, destreza manual y disciplina, especialmente para actividades que requieran de precisión, cuidado y paciencia; su mayor predisposición a aceptar la flexibilidad laboral y los bajos salarios, etc. Estas características son vistas

como inherentes a la condición femenina y no como resultado de un proceso de socialización específico para las mujeres. Así, pues, la conducta profesional femenina se distingue de la masculina a causa de todo el proceso de socialización y, también, por la propia experiencia en el trabajo doméstico femenino.

Hay que destacar, finalmente, que la crítica que efectúa el modelo de la producción/reproducción a la cultura patriarcal ha servido para evidenciar que la división sexual del trabajo doméstico condiciona y limita las posibilidades de inserción del género femenino en el trabajo extra-doméstico. División sobre la base de que la sociedad patriarcal se ha organizado, jerárquicamente, en torno a dos géneros, el que produce y reproduce la vida humana y el que produce y administra los medios que permiten la ampliación de la vida humana. Esta organización se consolidó con el desarrollo de la industrialización y con las justificaciones ideológicas que acompañaron este proceso. Las nuevas condiciones estructurales supusieron el confinamiento parcial de muchas mujeres a actividades de sus hogares y su exclusión del mercado de trabajo. De esta manera "fueron contempladas como pertenecientes a una esfera no monetaria. El trabajo doméstico y todas las actividades asignadas y realizadas por las mujeres se volvieron invisibles conforme el trabajo comenzó a definirse exclusivamente como aquel por el que se intercambia un salario. Este proceso histórico tuvo su correlato en la separación analítica casa/trabajo y en la jerarquización del trabajo asalariado sobre lo que comenzó a denominarse 'doméstico'" (Maquieira, 2001: 152-153).

TEORÍAS SOBRE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La división sexual del trabajo hace referencia al reparto social de tareas o actividades según el sexo-género. Sobre este reparto, que varía según las sociedades y las

épocas históricas, existen teorías explicativas alternativas que pasamos a detallar.

2.1. La nueva economía de la familia

Respecto al control del género masculino sobre el proceso reproductivo, La Nueva Economía de la Familia sostiene todo lo contrario. Para este enfoque existe una diferencia biológica que incide en la división del trabajo doméstico, debido al hecho de que son las mujeres las que controlan el proceso reproductivo, lo que conlleva una inversión biológica que hace que posteriormente ellas asuman, de forma voluntaria, el cuidado de los hijos. Esta diferencia sexual supone que el tiempo dedicado al hogar por las mujeres no puede sustituirse perfectamente por el tiempo dedicado por los varones (aun cuando ambos realicen las mismas inversiones en capital humano). Y la base del argumento está en que las mujeres tienen una ventaja comparativa respecto a los hombres en las actividades domésticas, por lo que, en un hogar eficiente, las mujeres asignarán mayoritariamente su tiempo al trabajo doméstico, en el que su productividad relativa es mayor. De ahí que lo más conveniente sea la especialización (la mujer trabaja en las tareas domésticas y el hombre en el mercado de trabajo), y la segregación del empleo es consecuencia lógica de esta especialización, ya que la mujer no ha invertido lo necesario en su capital humano, no ha adquirido cualificación y no tiene experiencia profesional.

La Nueva Economía de la Familia así como La Teoría del Capital Humano¹ constituyen una extensión del modelo neoclásico en el que se supone que los trabajadores y empresarios se comportan de manera racional y son capaces de optimizar sus beneficios (empresarios) o su bienestar (trabajadores). Se supone, también, que la familia es una unidad económica armónica, maximizadora y racional, y que la posición económica de las mujeres se debe esencialmente a decisiones racionales, toma-

das libremente. Decisiones que se explican partiendo de un "factor exógeno que no es cuestionado (la división sexual del trabajo) y sin tener en cuenta otros factores sociales que puedan influir en las decisiones familiares" (Ribas y Sajardo, 2004: 87). Pero, la novedad de este modelo radica en otorgar el mismo status al trabajo asalariado y el trabajo doméstico. Sin embargo, se mantiene el supuesto básico de que el hombre se enfrenta a una elección entre trabajo de mercado y ocio, mientras que la mujer debe distribuir su tiempo entre trabajo de mercado, trabajo doméstico y ocio. Las principales variables del modelo son el salario personal, el salario del cónyuge, la renta no salarial, el número y edad de los hijos y la educación de la mujer.

Por ejemplo, Mincer y Polachek (1974) señalan que la segregación ocupacional de las mujeres es resultado de las decisiones de las mujeres de retirarse del trabajo asalariado en uno o varios momentos del ciclo de la vida. Y de este hecho, de la discontinuidad en la participación laboral de las mujeres como consecuencia del trabajo doméstico, se explica la concentración de las mujeres en ciertas ocupaciones. La discontinuidad en el empleo lleva a las mujeres a aceptar trabajos, tanto en la economía formal como en la informal, peor remunerados por la menor exigencia demandada. Desde esta perspectiva, el papel tradicional que desempeñan las mujeres en la procreación y la crianza de los hijos, y que es consecuencia de la especialización, implica que su participación en el mercado de trabajo es discontinuo y puede verse truncada, lo que tiene varias implicaciones.

Primera implicación: como las mujeres trabajan menos horas a lo largo de toda su vida, la tasa de rendimiento que esperan obtener por sus inversiones en capital humano (educación y formación en el trabajo) es inferior a la de los hombres, por lo que podría ser racional que decidieran invertir menos en educación y formación. Dado que invierten menos en capital

humano, su productividad y, por tanto, sus ganancias son inferiores a las de los varones. Asimismo, previendo que la rotación de las mujeres es mayor, pues abandonan el mercado de trabajo para trabajar en el hogar, es posible que los empresarios actúen racionalmente invirtiendo menos en la formación de las mujeres en el trabajo.

Segunda implicación: el stock de capital humano que poseen las mujeres puede deteriorarse cuando abandonan la población activa, lo que significa una productividad menor y unas ganancias más bajas.

Tercera implicación: la segregación ocupacional también es el resultado de una elección racional. Sabiendo que no permanecerán ininterrumpidamente en la población activa, las mujeres prefieren ocupaciones como la enfermería o la enseñanza elemental que tienen más valor como complementos de la actividad productiva en el hogar. Eso implica, en general, que una parte significativa, si no toda, de las diferencias de ganancias entre los varones y las mujeres se debe a consideraciones que nada tienen que ver con la discriminación, concretamente, a la consideración de que la oferta de trabajo es heterogénea en sus cualificaciones, y lo es en función de la inversión en formación que hace cada individuo. De este modo, se consideran las diferencias salariales como resultado de un comportamiento racional de los individuos en presencia de un activo específico.

Para explicar las decisiones de la unidad familiar y la división del trabajo entre los sexos, se toman, desde este enfoque analítico, como dados los factores mismos que hay que poner en cuestión, como la libertad de elección y la capacidad de ganancia de cada individuo. Por ejemplo, "si las habilidades adquiridas por la mujer se han orientado hacia el hogar, y no hacia la producción no-doméstica, y si las del hombre se han orientado en sentido contrario este tipo de análisis sugiere que la mujer tenderá a 'especializarse' en activi-

dades domésticas porque la capacidad de ganancia del hombre es mayor. El análisis, en suma, toma como dadas las condiciones mismas que hay que cambiar para no perpetuar una división del trabajo que coloca a la mujer en posiciones subordinadas" (Benería, 1984: p. 48).

Pero, como indican Carrasco y Domínguez (2003: 151), la distribución del tiempo que está realizando una determinada población no puede ser interpretada como resultado de decisiones libres, de deseos, sino como consecuencia de condicionamientos sociales previos. Las elecciones de las mujeres están condicionadas por la tradición patriarcal, el entorno familiar, la oferta de servicios públicos de cuidados y las regulaciones y características del mercado laboral. Además, son "elementos que ejercen presiones muy débiles sobre las decisiones masculinas. De esta manera, las mujeres al aceptar determinadas formas de empleo —que condicionan el resto de sus tiempos— no están realizando decisiones maximizadoras como diría el lenguaje neoclásico. Bajo relaciones de género patriarcales, el dilema entre decisiones voluntarias y no voluntarias sobre las formas de trabajo preferidas, es un falso dilema. Las instituciones (normas sociales) y la ideología (cultura, tradición) pesa por encima de las decisiones individuales".

Por otra parte, el tipo de problematización como el que da lugar a la Nueva Economía de la Familia simplifica el problema del trabajo doméstico al nivel cuantitativo (de su registro), sin apenas entrar en lo cualitativo (en su comprensión y estructuración sociológica), ya que es necesario comprender el modo en que los dos miembros de la pareja que conforman el hogar interactúan condicionados por reglas y normas sociales. El tratamiento de las relaciones de género en el hogar no sólo ha de considerar las interacciones, sino también la relación de poder implícita en las normas sociales. De hecho la supuesta eficacia de las mujeres en el trabajo doméstico deriva, desde esta perspectiva, "únicamente

de su capacidad biológica para criar y amamantar y no de cualquier otra diferencia a nivel de las capacidades. Pues bien, es la valoración social que se da a las tareas masculinas lo que prácticamente excluye a las mujeres del universo del trabajo cualificado y lo que lleva a la conclusión de que los hombres adquieren cualificaciones y las mujeres poseen cualidades" (Ferreira, 1996: 99).

Tanto el modelo del Capital Humano como La Nueva Economía de la familia enfatizan, por tanto, el esfuerzo, como si éste sólo se debiera a las capacidades cognitivas del sujeto. De este "magnífico" análisis, como señala Murillo (1996), se dilapidan los siguientes elementos: los contextos educacionales, la distribución de recursos entre niños y niñas de la unidad familiar, las oportunidades de empleo y, por supuesto, la categoría género. A la luz de estas teorías, las mujeres parecen mostrar un distinto grado de compromiso con su proyecto profesional. Se registra, de este modo, una menor acumulación formativa y, como es de esperar, menor eficacia en el puesto de trabajo. Ni la reproducción (percibido como interferencia laboral) ni la responsabilidad doméstica (ni siquiera visible) rompen el principio meritocrático que sustentan ambas teorías. Y es que la aparente elevada participación femenina en el mercado laboral no es necesariamente un indicador de igualdad entre los sexos, más bien refleja formas distintas -más precarias para las mujeres- de integrarse al trabajo asalariado. Y que, como sostiene Lagrave (1993), cada progreso numérico de las mujeres en el terreno de la educación o del mercado de trabajo corresponde a una nueva invención para mantener las diferencias entre los sexos.

2.2. La perspectiva institucionalista y marxista

La teoría institucionalista del mercado dual y de la segmentación del mercado de trabajo plantea que la relación laboral es

una relación de poder estructuralmente desigual en el modo de producción capitalista. Una relación de poder inexplicable sin el contexto institucional, el cual regula el desarrollo de las relaciones sociales de carácter económico y de las relaciones de empleo, y esto se explica en tanto que el mercado se basa en normas e instituciones (formales e informales) y no sólo en la ley de la oferta y la demanda. La existencia de una estructura dual del mercado de trabajo (primario y secundario) que se diferencian en cuanto a condiciones de trabajo, niveles salariales, niveles de promoción y estabilidad en el empleo, explica que las mujeres queden situadas como trabajadoras del segmento secundario. Situación que justificaría, al menos en parte, sus características laborales y salariales. Así, la segregación ocupacional y las diferencias salariales entre hombres y mujeres vienen determinadas por aspectos no competitivos del mercado, en concreto, las mujeres tienden a concentrarse en el sector secundario debido a su posición en la familia que les obliga a interrumpir su carrera laboral y a poseer menos cualificación y menos capital humano que los hombres.

Esta teoría es criticada por Carrasco (1992: 112) en los siguientes términos: "Haber considerado en el análisis sólo los factores que condicionan la demanda de la fuerza de trabajo y haber olvidado los condicionantes de la oferta. Los requerimientos del sistema económico (por ejemplo, fluctuaciones de la demanda dirigida a algún sector), por una parte, y el intento de crear jerarquías y divisiones entre las trabajadoras/es de acuerdo a raza y género, por otra, serían las razones que condicionarían a que las mujeres se concentraran en determinados sectores o determinadas industrias, generalmente más inestables y de salarios más bajos. Pero esto sería sólo una explicación parcial de la participación de la mujer en el mercado laboral. El análisis de lado de la oferta de la fuerza de trabajo muestra que la principal característica que distingue las mujeres trabajadoras de los

hombres es la responsabilidad que tienen las primeras en la reproducción social". En otras palabras, es el modelo familiar dominante, basado en la asignación prioritaria a las mujeres del trabajo doméstico en el ámbito privado, el factor que explica fundamentalmente la segmentación laboral y social en la esfera pública, si bien esta segmentación actúa también sobre el ámbito familiar bajo un esquema interactivo que se alimenta mutuamente.

Por lo tanto, es la división básica de funciones en la familia, y la carencia de opciones para las mujeres respecto a la asunción prioritaria del trabajo doméstico, en donde se encuentra, en parte, la raíz de la segmentación en el mercado laboral. Al respecto, Lagrave (1993: 488) argumenta que la teoría de la segmentación utiliza "la familia contra el trabajo y se sustituye la tradicional división sexual del trabajo por una división sexual del tiempo de trabajo: el tiempo completo para los hombres, el tiempo parcial para las mujeres". Ahora bien, empleos femeninos, tiempo parcial, promociones improbables, todo ello conduce con frecuencia a la conclusión de que hay dos mercados de trabajo independientes: uno masculino, cualificado y bien considerado; y otro femenino, subcualificado, mal pagado y devaluado. Siguiendo a Lagrave, "la teoría dualista del mercado secundario legitima la división sexual del trabajo al asignarle naturalidad económica. Al teorizar una comprobación empírica y morfológica, olvida que esta dualidad es el producto de una construcción social y política que constantemente inventa y reinventa nuevas prácticas distintivas. En realidad, se trata del mismo mercado de trabajo en el que los nuevos datos económicos organizan sutilmente las asimetrías. El recurso a la teoría dualista del mercado supone impedir, por una parte, percibir e interpretar cómo la penetración de las mujeres en el mercado 'primario' masculino tiene como efecto inmediato la intensificación de las discriminaciones, y, por otro lado, estar ciego ante la función social del

efecto de división que esta teoría legitima: la reactualización sin tregua de las divisiones sexuales. Pero la invención del trabajo a tiempo parcial, instrumento económico e instrumento de segregación sexual, constituye una eficazísima preparación del futuro".

En la tradición marxista, las desigualdades de género derivan principalmente del capitalismo al ser las mujeres asalariadas particularmente útiles como ejército de reserva laboral porque sus responsabilidades familiares y dependencia parcial del salario del hombre aseguran que sean vistas como trabajadoras de segunda clase, que pueden ser empujadas a la esfera privada siempre que no sean necesitadas en el mercado de trabajo. En este sentido, según Marx (1987: 546), el desarrollo histórico del régimen capitalista es asimismo el desarrollo histórico de la clase trabajadora y, por tanto, del ejército de trabajadores supeditado al dominio y control del capital. La generación y reproducción continua de un ejército de reserva de trabajadores es "la ley general, absoluta, de la acumulación capitalista". Ejército de reserva que constituye una característica necesaria del capitalismo al poseer éste sus propias leyes de población, lo que quiere decir que la acumulación del capital extiende progresivamente sus efectos, conforme el capital se desarrolla y la estructura social se transforma, al conjunto de la población.

Al respecto, Beechey (1977) considera que el capital diferencia a los trabajadores por género, y destaca como las mujeres casadas son fuente fundamental del ejército de reserva para el capital y constituyen parte de la reserva latente, considerablemente más barata, del ejército de trabajadoras bajo el dominio del capital. De acuerdo con esta autora, para Marx el capitalismo necesita contar con mecanismos que aseguran la existencia de la oferta de trabajo necesaria. Esto implica la existencia de una población flexible que actúe como reserva de trabajo, es decir, que pueda ser integrada en la pro-

ducción cuando sea necesario, pero de la que simultáneamente se pueda prescindir cuando los cambios en la organización del proceso productivo así lo requieran. Además, dicha población actúa como fuerza competitiva a través de dos mecanismos: forzando a la baja los niveles salariales y presionando a los trabajadores y las trabajadoras asalariados/as a someterse a tasas de explotación mayores. De esta manera, el ejército industrial reserva tiene la función de impedir que disminuya la tasa de beneficio. Las críticas al planteamiento de Beechey apuntan para Borderías, Carrasco y Alemany (1994: 51-52) al núcleo de su argumentación: "Si se cumpliera lo que esta autora mantiene, el capital preferiría de forma estructural el empleo femenino y no recurriría a él sólo coyunturalmente, por tanto, desde la lógica del capital, esta hipótesis no puede explicar las expulsiones de las mujeres del trabajo. Además, a medida que las mujeres se han ido incorporando como trabajadoras asalariadas, ya no es tan simple que retornen a la esfera doméstica en las mismas condiciones que antes de participar en el mercado laboral. Aunque las mujeres sean más vulnerables en sus puestos de trabajo, la tendencia general a la integración es irreversible".

2.3. Modelo de producción/reproducción

Para los análisis feministas la segregación sexual del mercado de trabajo se explica desde la lógica del patriarcado criticando la reducción de los conflictos de género a la lucha de clases desde la óptica marxista. Al respecto, Harding (1996) llama la atención sobre el papel de las relaciones patriarcales en el mercado. Para esta autora, capitalismo y patriarcado constituyen dos estructuras sociales autónomas e interrelacionadas cuyos intereses habrían confluido en la retirada de las mujeres en el mercado de trabajo, en la configuración de la mano de obra femenina como subsidiaria y en la consiguiente

subordinación de las mujeres en la familia. Así, Maruani (1993) señala que las teorías feministas han expuesto la insuficiencia de las teorías neoclásicas y marxistas, al poner el énfasis en la importancia de los factores sociales y culturales en las restricciones a las mujeres para acceder al mercado de trabajo. Además, apuntan la interrelación entre los papeles productivos y reproductivos de las mujeres y consideran que las desigualdades de género están relacionadas con el patriarcado. Por tanto, capitalismo y patriarcado constituyen sistemas autónomos de opresión y explotación que se refuerzan mutuamente. Y es que, "es el control patriarcal de oportunidades de empleo y los bajos salarios que se les pagan a las mujeres, lo que las empuja hacia el matrimonio, hacia la esfera doméstica y hacia la dependencia de los hombres. La división sexual del trabajo doméstico es así perpetuada por la división sexual del trabajo en el mercado de trabajo y viceversa. Para Heidi Hartmann, este proceso es el resultado de la continua interacción de dos sistemas interrelacionados, que se refuerzan mutuamente, el capitalismo y el patriarcado. El capitalismo produce los puestos y el patriarcado produce a las personas que ocuparán esos puestos de clase. El capitalismo interactúa, por lo tanto, externamente con el patriarcado (o con otros sistemas de opresión como el racismo)" (Ferreira, 1996: 107-108).

Carrasco (1992: 301) plantea el trabajo doméstico como un factor de reproducción del sistema económico al señalar que en la sociedad occidental el sistema económico se puede entender formado por el proceso de producción y reproducción material -esfera industrial- y el proceso de producción y reproducción de las personas -esfera doméstica-: "Producción material y reproducción humana son partes constituyentes de una totalidad sin que las relaciones entre ellas sean, necesariamente, de subordinación o dominación. Ambas son entidades teóricas separadas con una cierta autonomía relativa". Procesos que, desde su fun-

cionalidad reproductiva, están totalmente integrados al ser dos aspectos de un proceso único: la reproducción de la sociedad. Esto significa que la propia producción de mercancías requiere de materias primas y de fuerza de trabajo y esta última, necesaria para el funcionamiento de la economía, se reproduce al margen de las normas de producción de dicho sistema: su reproducción y mantenimiento se realizan en la esfera doméstica. A su vez, la esfera doméstica, para reproducir a los individuos y reproducirse a sí misma, depende de la producción industrial. La relación entre ambas esferas se concreta en las variables distributivas: salarios y beneficios. Al no cubrir, por lo general, el salario los costes de reproducción de la fuerza de trabajo, las unidades familiares se ven en la necesidad de transformar en bienes terminados los bienes no directamente consumibles adquiridos en el mercado.

El propósito de articular la producción y la reproducción significa trabajar simultáneamente con dos conjuntos de relaciones sociales, relaciones de género y relaciones de clase, que Kergoat (1994) designa respectivamente como opresión y explotación. Esta formulación implica, entre otras cosas, la negativa a establecer una jerarquía entre esas relaciones sociales. Por tanto, la división sexual del trabajo, en cuanto categoría de análisis, permite, pues, delimitar los lugares atribuidos a las mujeres, al trabajo doméstico o a la esfera de la producción en la sociedad moderna. División que se articula "con otras formas de división social -por ejemplo, la división "técnica" e internacional del trabajo- y cuestiona las teorías del ejército de reserva industrial y segmentación del mercado de trabajo" (da Silva Blass, 1995: 59). En este sentido, hay que considerar en un proceso dinámico la interacción entre la demanda de trabajo de la esfera de la producción y la oferta de trabajo condicionada por las características de los distintos grupos sociales en la esfera de la reproducción. Los roles y responsabilidades en el proceso de

la reproducción determinan las formas de integración en el mercado laboral pero, a su vez, esta participación en el trabajo asalariado repercute en la estructura familiar.

Como sostiene Lagrave (1993: 499-500), la economía no puede dar cuenta por sí misma de la división sexual del trabajo, ya que la economía es el producto de una construcción social y política. Desde este punto de vista, está marcada por el sello de la dominación masculina. Estamos en presencia de una doble dominación inseparablemente económica y sexual, o más bien de una causalidad recíproca en que la economía enmascara la división sexual. Así, "cuando la libre competencia profesional entre hombres y mujeres comienza a desempeñar su papel, el orden sexual, implacable, interviene para mantener la distancia que el juego económico no es capaz de asegurar por sí solo. La división sexual del saber y del trabajo es una especie de juego en el que, con toda seriedad, las mujeres apuestan cada vez más, víctimas de la ilusión de poder igualar a los hombres. Pero los dados están cargados de antemano, pues en realidad parten con retraso, y en carrera los hombres mantienen siempre la ventaja inicial. Cuanto más se acercan ellas al fin, más llueven las penalidades. La metáfora del juego tiene el mérito de discernir las cartas malas y las buenas allí donde el sentido común no querría ver otra cosa que oportunidades cada vez más iguales. Al hacerlo así, este análisis conduce al desencanto, pues muestra que la división sexual es fundamentalmente división. A partir de ese momento, este enfoque se opone a una historia de las mujeres que sólo tenga en cuenta su propia promoción social a lo largo del siglo XX. Si 'la historia de las mujeres es posible', se debe precisamente a que es la historia de una relación desigual, historia de la dominación masculina pensada como uno de los 'motores' de la historia".

Mientras que la concentración de la mujer en el trabajo doméstico es prácticamente universal, en las actividades no-

domésticas la división sexual del trabajo es más compleja. Así la mujer tiende a concentrarse en actividades que son: "a) Compatibles con la reproducción y, más precisamente, con el cuidado de los niños; b) Relacionadas con su clase; c) Subordinadas al trabajo del hombre y también sometidas a relaciones jerárquicas basadas en la edad; d) Consideradas una extensión de la actividad doméstica; e) Poco permanentes y con una remuneración relativamente baja" (Benería, 1984: 61-62). Así, una mayor polarización y desigualdad en la distribución de los recursos, pero, también, la búsqueda del lugar y proceso de producción que minimice los costos y maximice los beneficios lleva a lo que se ha calificado de nueva preferencia hacia el empleo de mujeres.

TRABAJO DOMÉSTICO

Desde el modelo de la producción/reproducción se deduce la importancia de la categoría género. Categoría social estructural que alude a la construcción social de lo femenino y masculino. Por tanto, la diferencia sexual responde a la estratificación genérica, a los mecanismos de desigualdad de género. Pero, como afirma Parella (2004: 89), el gran error del feminismo de clase media "es dar por supuesto que, con independencia del origen de clase y de la etnia, la experiencia del sexismo es la misma, como si en realidad existiera la 'mujer genérica'". En este sentido, "el feminismo 'negro' o 'multirracial', ya hace tiempo que tiene bien claro que carece de sentido referirse a un sujeto femenino genérico, puesto que la esfera de lo femenino en una categoría internamente fragmentada por la clase, la raza y las características étnicas o la edad". Y es que, por ejemplo, "la 'liberación' de algunas mujeres se produce a costa de la 'opresión' de otras" (Parella, 2003: 15). "Liberación" que viene determinada por la división internacional del trabajo y supone un trasvase de desigualdades de clase y etnia desde las mujeres

autóctonas con cualificación hacia las mujeres de origen inmigrante, que precisan de ingresos económicos y, muchas veces, se ven obligadas a dejar a sus familias en sus países de origen y a desatender sus propias cargas reproductivas (Parella, 2003: 15).

La incorporación del término género como variable de desigualdad social ha permitido explicar cómo las relaciones de poder operan en los diversos usos de los conceptos y cómo tales usos hacen posible ciertas formas de interacción humana y suprimen o marginalizan otras. Y es que las formas de interacción humanas se desarrollan mediante el proceso de socialización de género y tiene su origen en la división sexual del trabajo doméstico. Sobre esta división se construyó el ideal burgués de la figura de "ama de casa", modelo de mujer que en la segunda mitad del siglo XX se constituirá como hegemónico en el mundo occidental. La representación de la "buena madre" supone "su presencia insustituible en la crianza a lo largo de los primeros años de la criatura (no sólo durante la lactancia). Este modelo se expandirá entre la élite de la clase obrera gracias al incremento del bienestar material de las familias. En algunos países europeos se amplían los derechos sociales y laborales de los trabajadores y empleados en tanto que maridos y padres (prestaciones económicas para esposas e hijos), y las hijas de madres obreras empiezan a quedarse en su nuevo hogar de casadas para cumplir con el mandato del modelo ideal de maternidad y vida familiar (...). Así pues, el avance de la primera modernidad fue consolidando la privatización y psicologización de la función materna mientras excluía a las madres del trabajo remunerado" (Brullet, 2004: 211-212).

La exclusión de las madres del trabajo remunerado las recluyó al ámbito privado-familiar y, así, durante los siglos XIX y XX se conformó y consolidó el modelo de mujer "ama de casa" y "madre amantísima" que realiza su actividad cotidiana "en el ámbito de lo privado-familiar y coopera con un

esposo que trabaja fuera del hogar, siendo ambos mantenedores del grupo familiar. Hasta fechas muy recientes ser una buena madre y esposa "significaba atender a los hijos en sus necesidades físicas, psicológicas, emocionales y morales, marcar pautas de vida cotidiana, hacer el seguimiento escolar, atender el hogar, al marido y estar disponibles para cubrir las necesidades del grupo doméstico las veinticuatro horas del día. Ser padre significaba traer el dinero a casa y marcar la ley dentro del hogar. Pero en la actualidad esta división sexual del trabajo se ha modificado. Se ha impuesto la "doble presencia" de las mujeres (trabajo remunerado y trabajo doméstico-familiar) y empieza lentamente a reconocerse la importancia social y económica del trabajo que ellas han venido realizando dentro del ámbito privado-familiar" (Brullet, 2004: 220-221).

La "doble presencia" se da como resultado de que el empleo tiene que ver con la posición del individuo en las estructuras de socialización, y con las formas de aplicación productiva de los asalariados, así como los mecanismos que las regulan. Formas de socialización y formas de aplicación que juegan de forma variable a través de las formas históricas adoptadas por los circuitos y procesos de movilización de capitales y fuerzas de trabajo. De esta forma, de lo que se trataría es de interrogarse por las condiciones de dicho encuentro, y analizar las relaciones (sociales y económicas) que las definen. Es decir, "al igual que las características sociales de la fuerza de trabajo (con sus diferencias internas en términos de formación, disponibilidad de tiempo, etc.) marcan los límites de la forma en que pueden emplearse en el sistema productivo, también las evoluciones de la economía y del empleo definen el puesto, el papel y las transformaciones de las familias, los sindicatos, las patronales y los poderes públicos, marcando de alguna forma su campo de actuación" (Meseguer, 2003: 137).

Analizar la relación salarial a partir de la categoría género resulta, pues, ineludible en tanto que el empleo asalariado, y la asalarización no tiene el mismo significado para las mujeres y para los hombres. En primer lugar, porque la categoría empleos asalariados abarca realidades sociales muy diferentes. Incluye a trabajadores autónomos y jefes de empresa (que, en su mayoría, son hombres) y a ayudas familiares (que, en su mayoría, son mujeres). En segundo lugar, "la asalarización tiene, en el caso de las mujeres, implicaciones que van más allá del universo profesional: el estatuto de esposas. Desde un punto de vista profesional, las mujeres ya no son 'esposas de' (comerciante, artesano, agricultor). En el caso de los hombres, se trata en cambio de estatus profesional: pasar del estatus de trabajador independiente al de trabajador asalariado. Las mujeres ven en el cambio una modificación del estatus social: para ellas, el hecho de ser asalariadas significa autonomía profesional y familiar" (Maruani, 2002: 24). Y es que, como indica Lipovetsky (1997: 208), la persistencia de un modelo tradicional de distanciamiento profesional no debe ocultar la nueva tendencia femenina a tratar de labrarse una identidad basada en la dimensión laboral. En la actualidad, "las jóvenes quieren obtener títulos con vistas a profesionalizarse; la inmensa mayoría de las mujeres ven en la actividad remunerada una condición necesaria para sentirse realizadas en la vida; las ejecutivas, las empleadas de cierta edad e incluso las obreras viven el paro con idéntico sentimiento de vergüenza, de fracaso personal y de desocialización que los hombres. Lo que caracteriza a nuestra sociedad ya no es la tradicional 'retirada' de las mujeres en la relación con la vida profesional, sino la implicación femenina en el trabajo. En las épocas anteriores, las actividades materna y doméstica bastaban para colmar la existencia femenina; no es éste el caso de nuestros días, en que la norma laboral se encuentra masivamente interiorizada en las mujeres, ya sean jóvenes o no".

Dicha interiorización da cuenta que no hay ningún tipo de actividad que sea por naturaleza consustancial a la producción doméstica, y es que la forma en que las familias organizan su trabajo doméstico y sus formas de convivencia no pueden ser entendidas sin atender a los cambios en las formas de vida de los distintos segmentos sociales que se derivan de su distinta vinculación con los empleos. Es decir, la relación salarial es un complejo mecanismo que establece una relación entre los procesos productivos y los procesos sociales que generan distintas formas de vinculación con el empleo, relación permanentemente revisada debido a los cambios que se producen en cada uno de estos dos espacios. Por ello la relación salarial implica atender los procesos sociales que articulan trabajo laboral y trabajo doméstico, sin obviar que a pesar de que todas las mujeres y en todas las sociedades se les destina al trabajo reproductivo –por lo que el concepto de división sexual del trabajo tiene validez universal-, no debe olvidarse que el significado y el contenido de tal asignación son muy distintos según se trate de contextos urbanos e industrializados o de áreas rurales agrícolas. El trabajo reproductivo es una construcción social que varía a lo largo de la historia y de las sociedades, un complejo entramado de prácticas simbólicas y materiales que no pueden separarse de las creencias culturales y de los constreñimientos estructurales. Ciertamente, en todos los casos se trata de trabajo no remunerado y que implica manejar muchas actividades a la vez; pero el marco social en el que se llevan a cabo estas tareas es muy versátil y existen diferencias en torno al contenido, a la cantidad y a la intensidad de las tareas.

Además, el reconocimiento del trabajo doméstico familiar como trabajo es un asunto importante para la mayoría de las mujeres, ya que, según Durán (2000), son muchos los derechos y los canales de integración y participación social y política que sólo nacen de la condición de trabajado-

ras. Pero, también es importante reconocer que en las actividades no domésticas la división sexual del trabajo es mucho más compleja y no puede explicarse únicamente a partir de las “necesidades del capital” o de las circunstancias económicas, aunque éstas sean, sin duda, muy importantes. Los análisis realizados desde una óptica occidental tienden a extrapolar la uniformización cultural que se da en estas sociedades y a otorgar un excesivo protagonismo a los agentes económicos, lo que impide ver que los roles de género tienen su propia dinámica. Los estereotipos relativos a los trabajos remunerados considerados femeninos o masculinos no son universales, sino el fruto de la conjunción entre las exigencias del sistema productivo y la oferta del sistema reproductivo. Tal y como sostiene Parella “el distinto rol que asume la mujer en la esfera productiva en todo el mundo es la variable clave a la hora de explicar las diferencias en su condición social. Sin embargo, sí se detecta una serie de constantes en todas las sociedades, tales como el hecho de que las mujeres sean principalmente segregadas en aquellos espacios de la estructura ocupacional donde el empleo se ve como una extensión de sus responsabilidades domésticas; que se les asignen empleos de baja productividad y reducidos salarios y que se defina lo femenino como suplemento del ingreso del hombre. Es así como el trabajo remunerado femenino se considera inferior al masculino, no tanto por la tarea en sí misma, sino porque los trabajadores arrastran su inferioridad de estatus al puesto de trabajo” (Parella, 2003: 45-46).

4. CONCLUSIONES

La operatividad del modelo de la producción/reproducción para el análisis del funcionamiento del mercado de trabajo queda reflejado en la argumentación de Varela (2001: 102-103) cuando indica que “vivimos en la actualidad, en los países occidentales, la crisis de la condición salarial,

una crisis en la que el paro y la desafiliación social se alimentan de un proceso de precarización laboral y de la ruptura de los vínculos sociales. Vivimos en sociedades postindustriales en las que sin embargo se perceptúan profundos desequilibrios de poder entre los sexos. Hombres y mujeres, y especialmente mujeres de las clases populares con escaso capital cultural, y con baja cualificación socio-profesional, y con mínimas redes sociales de apoyo sufren de nuevo en la actualidad los embates propiciados por un capitalismo manchesteriano que avanza al ritmo de una continua erosión del Estado social. En torno al trabajo y a la solidaridad parece jugarse de nuevo en la actualidad la lucha por la igualdad entre los sexos". Una lucha contra la dominación masculina y contra la representación del trabajo asalariado como la actividad básica del mundo público, considerado socialmente como la esfera propiamente masculina, y el trabajo doméstico y de la reproducción como aquel que corresponde al ámbito privado femenino. Trabajo doméstico al que se le niega la categoría de económico, transformándose la producción doméstica en una producción invisible, oculta, al constituir una actividad no mercantil ya que su asignación no va acompañada de un precio.

Desde la perspectiva del modelo de la producción/reproducción las relaciones de género son un aspecto de las relaciones sociales. Relaciones que no operan en el vacío sino que son producto de las formas en que se organizan y se reproducen las instituciones a lo largo del tiempo. Una de estas instituciones es el mercado de trabajo. En esta institución la concentración de las mujeres en los empleos secundarios y mal pagados y su posición de subordinación se puede interpretar como una consecuencia del sistema de segregación de sexo. Esta caracterización del trabajo femenino ha llevado a Maruani (2002) a replantear el concepto de trabajo distinguiéndolo del concepto de empleo. Concretamente distingue entre trabajo, es decir, las condicio-

nes de ejercicio de la actividad profesional (organización y condiciones de trabajo, salarios, cualificación, evolución de la carrera, etc.) y empleo, esto es, el acceso al mercado de trabajo, sus formas, modalidades, resultados (actividad-inactividad-paro, precariedad-estabilidad, etc.). Distinción esencial para descubrir las claves del entramado de la diferencia de género: 1) En el trabajo, ya que lo que no siempre existe es el trabajo igual. Desigualdad que queda directamente reflejada en las encuestas sobre usos o empleos del tiempo, pero, también, de manera indirecta, en el diferente comportamiento de unas y otros en el mercado laboral. Por tanto, el trabajo se constituye como diferente según sea efectuado por hombres o por mujeres. Ahora bien, para comprender este trabajo desigual, hay que tener en cuenta que las cualificaciones no son meras diferencias técnicas sino construcciones sociales, basadas "en el modelo de trabajador industrial masculino, que vinculan sistemáticamente las ocupaciones femeninas con la descualificación" (Köhler y Martín, 2005: 252); 2) En el empleo, ya que el paro (mayor para las mujeres) y el desarrollo del empleo a tiempo parcial a iniciativa del empleador acentúan la lógica segregativa (horizontal y vertical) de la actividad femenina. Por lo que respecta al empleo, Maruani (1993: 143) considera que "el tiempo de trabajo y el contrato que fija el tiempo completo o el tiempo parcial están en el centro de un 'mercadeo' social que define el estatuto de las diferentes categorías de asalariados(as); que distingue a los hombres de las mujeres, a los jóvenes de los menos jóvenes, a los(as) asalariados(as) cualificados(as) de los trabajadores no cualificados; que contribuye a construir la cualificación, el modelo de carrera y la estabilidad o la precariedad del empleo". En este sentido, concentración, feminización, descualificación, son, actualmente, las principales características de los empleos a tiempo parcial, y es precisamente lo que se conoce como segmentación y fragmentación del mercado de trabajo. Y para ello,

nada más eficaz que recurrir a la división sexual del trabajo.

NOTAS

1. Dicha teoría se basa en las diferencias de inversión en capital humano para explicar las desigualdades de género en el mercado de trabajo, planteando un estrecho "vínculo entre el valor del capital humano (considerado como factor esencial de desarrollo económico) y el valor del tiempo humano (recurso escaso necesario para adquirir capital humano). De donde se deduce que, a mayor desarrollo económico de una sociedad → mayor acumulación de capital humano → mayor será la 'calidad' de las personas, con lo cual, puede aumentar progresivamente el precio de los bienes intensivos en 'factor tiempo humano' respecto al precio de los bienes materiales 'no intensivos en tiempo humano'" (Carrasco y Domínguez, 2003: 131-132).

BIBLIOGRAFÍA

- BEECHY, V. (1977). "Some Notes on Female Wage Labour in Capitalist Production", *Capital and Class*, 3: 26-44.
- BENERÍA, L. (1984). *Reproducción, producción y división sexual del trabajo*, Ediciones populares feministas, Santo Domingo.
- BERENGUER, G.; CERVER, E.; DE LA TORRE, A. y TORCA, V. R. (2004). "El estilo directivo de las mujeres y su influencia sobre la gestión del equipo de trabajo en las cooperativas valencianas", *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*: 50: 123-146.
- BORDERIAS, C. y CARRASCO, C. (1994). "Introducción. Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas", en BORDERIAS, C. y ALEMANY, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, FUHEM-Icaria, Barcelona.
- BRULLET, C. (2004). "La maternidad en occidente y sus condiciones de posibilidad en el siglo XXI", en DE LA CONCHA Y OSBORNE, R. (Coords.), *Las mujeres y los niños primero. Discursos de la maternidad*, Icaria, Barcelona.
- CALLEJO, J. (2004). "Disponibilidad temporal corporativa y género", *Anduli*, 4: 31-59.
- CARRASCO, C. (1992). "El trabajo de las mujeres: producción y reproducción. Algunas notas para su reconceptualización", *Cuadernos de Economía*, 20: 32-53.
- CARRASCO, C. y DOMÍNGUEZ, M. (2003). "Género y usos del tiempo: nuevos enfoques metodológicos", *Revista de Economía Política*, 1: 129-152.
- CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (1999). "Tiempo, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino", CARRASCO, C. (Ed.), *Mujeres y economía*, Icaria, Barcelona.
- CASTELLS (1998). *El poder de la identidad. La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol. 2*, Alianza, Madrid.
- CLAVER, E.; RIENDA, L. y PERTUZA, E. M. (2004). "Un marco teórico para la continuidad de la empresa familiar desde un punto de vista estratégico", *Essic-Market*, 118: 229-257.
- DA SILVA BLASS, L. M. (1995). "Género y trabajo: trayectorias de una problemática", *Sociología del Trabajo*, 5 (2): 26-48.
- FERREIRA, V. (1996). "Mujer y trabajo. La división sexual del trabajo en el análisis sociológico: de natural a socialmente construida", en GARCÍA DE LEÓN, M. A.; ORTEGA, F. Y GARCÍA DE CORTAZAR, M., (Eds.) *Sociología de las mujeres españolas*, Editorial Complutense, Madrid.
- HARDING, S. (1996). *Ciencia y feminismo*, Morata, Madrid.
- HARTMANN, H. (1994): "Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo", en BORDERIAS, C. y ALEMANY, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, FUHEM-Icaria, Barcelona.
- JULIANO, D. (2004). *Excluidos y marginales*, Ediciones Cátedra, Madrid.

- KERGOAT, D. (1994). "Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización", en BORDERÍAS, C. (comp.), *Las mujeres y el trabajo*, Icaria-Fuhem, Barcelona.
- KOHLER, H-D. y MARTIN, A. (2005): *Manual de sociología del trabajo y relaciones laborales*, Delta Publicaciones, Madrid.
- LAGRAVE, R. M. (1993). "Una emancipación bajo tutela. Educación y trabajo de las mujeres en el siglo XX", en DUBY, G. Y PERROT, M., *Historias de las mujeres*, Taurus, Madrid.
- LÁZARO, N.; MOLTÓ, M^a. L. y SÁNCHEZ, R. (2004). "Desigualdades de género en el trabajo. La brecha de género en el empleo y la distribución de las tareas de cuidado", *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50: 55-76.
- LIPOVESTSKY, G. (1997). *La tercera mujer. Permanencia y revolución de lo femenino*, Anagrama, Barcelona.
- MAQUIEIRA, V. (2001). "Género, diferencia y desigualdad", en BELTRÁN, E.; MAQUEIRA, V.; ÁLVAREZ, S. Y SÁNCHEZ, Cr. (Eds.), *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, Alianza, Madrid.
- MARUANI, M. (1993). "La cualificación, una construcción social sexuada", *Revista de Economía y Sociología*, 21-22: 37-58.
- MARUANI, M. (2002). *Trabajo y el empleo de las mujeres*, Editorial Fundamentos, Madrid.
- MARX, K. (1987). *El capital*, Fondo de Cultura Económica, México.
- McCONNELL, C. R. y BRUE, S. L. (1996). *Economía laboral*, McGraw Hill, Madrid.
- MESEGUER, P. (2003). "Trabajo doméstico y relación salarial", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 21 (2): 127-144.
- MINCER, J. y POLACHECK, S. (1974). "Family investment in human capital: Earning of woman", *American Journal of Political Economy*, 82 (2): 26-41.
- MURILLO, S. (1996). *El mito de la vida privada*, Siglo XXI, Madrid.
- OSBORNE, R. y GUASCH, O. (Eds.) (2003). *Sociología de la sexualidad*, CIS, Madrid.
- PARELLA, S. (2003). "Repensando la participación de las mujeres en el desarrollo desde una perspectiva de género", *Papers*, 69: 31-57.
- RIBAS, M^a. A. y SAJARDO, A. (2004). "La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social", *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50: 77-104.
- TORNS, T.; BORRÁS, V. y CARRASQUER, P. (2003-2004). "La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿Un horizonte posible?", *Sociología del Trabajo*, 50: 114-137.
- VARELA, J. (2001). "Mater familias versus pater familias. Modelos clásicos de sociología del género: F. Engels y E. Durkheim", en RADL, R. (ed.), *Cuestiones Actuales de Sociología de Género*, CIS, Madrid.